

TERCOACHING EUROPA

PROGRAMA DE INTRAEMPRENDIMIENTO Y GESTIÓN DEL TALENTO

SIEMBRA TALENTO

Guía práctica para identificar, desarrollar y retener el talento en empresas y equipos

Neurocoaching ejecutivo, inteligencia emocional, liderazgo y cultura de innovación

Marité Rodríguez

Creadora de la Metodología T.E.R.® · TerCoaching Europa

Una guía para convertir el talento en resultados sostenibles

Las organizaciones no crecen únicamente por sus procesos, su tecnología o su estrategia. Crecen cuando las personas comprenden su contribución, encuentran un contexto en el que aportar valor y desarrollan las capacidades necesarias para asumir nuevos retos.

Esta guía acompaña al programa Siembra Talento de TerCoaching Europa. Su finalidad es ofrecer a responsables de empresa, líderes de equipo, recursos humanos y personas emprendedoras un marco práctico para reconocer capacidades, impulsar el intraemprendimiento y fortalecer el compromiso.

El programa trabaja seis áreas: diagnóstico del talento, desarrollo del potencial, liderazgo, relaciones profesionales, valores y retención. La propuesta se adapta a las necesidades de cada organización y conecta el desarrollo humano con objetivos concretos de productividad, innovación y bienestar.

El talento no se retiene con discursos: se desarrolla con oportunidades, reconocimiento, liderazgo coherente y una cultura en la que las personas puedan crecer.

Acceso al programa: tercoachingeuropa.com/programa-siembra-talento/

CONTENIDO DE LA GUÍA

- 1 Mapa del talento y diagnóstico inicial
- 2 Desarrollo del potencial y plan de crecimiento
- 3 Liderazgo, motivación y seguridad psicológica
- 4 Inteligencia emocional y ecología relacional
- 5 Cultura, valores e intraemprendimiento
- 6 Retención del talento y plan de acción de 90 días

1. Mapa del talento y diagnóstico inicial

El primer paso no consiste en asignar etiquetas, sino en observar cómo contribuye cada persona, qué capacidades utiliza con naturalidad y en qué condiciones ofrece su mejor rendimiento.

Preguntas de diagnóstico

- ¿Qué tareas realiza esta persona con energía, concentración y calidad?
- ¿Qué problemas suele resolver para el resto del equipo?
- ¿Qué conocimientos o habilidades no están siendo aprovechados?
- ¿Qué rol adopta de forma espontánea cuando el equipo afronta presión o cambio?
- ¿Qué necesitaría para asumir mayor responsabilidad sin deteriorar su bienestar?

Matriz breve de identificación

Persona o rol	Fortalezas observables	Potencial no utilizado	Próximo reto

Indicador clave: el talento se identifica mediante evidencias de comportamiento, resultados, aprendizaje y colaboración; no únicamente por la percepción del responsable.

2. Desarrollo del potencial

Desarrollar talento implica crear experiencias que permitan practicar, recibir retroalimentación y aumentar progresivamente la autonomía. Una formación aislada puede aportar conocimientos; un plan de desarrollo convierte esos conocimientos en conducta profesional.

Estructura de un plan individual

OBJETIVO

Una competencia o resultado concreto que la persona pueda reconocer y medir.

EXPERIENCIA

Proyecto, responsabilidad o situación real donde pueda practicar.

APOYO

Mentoría, formación, recursos y conversaciones de seguimiento.

EVIDENCIA

Indicadores observables de avance y aprendizaje.

REVISIÓN

Decisiones sobre el siguiente nivel de responsabilidad.

Ficha de desarrollo

Objetivo de desarrollo	
Fortaleza que lo sostiene	
Comportamiento que debe practicar	
Proyecto donde se aplicará	
Apoyo necesario	
Indicador de avance	
Fecha de revisión	

3. Liderazgo que activa el compromiso

El liderazgo eficaz orienta, escucha, establece límites claros y crea las condiciones para que las personas puedan decidir y actuar. No se trata de controlar cada paso, sino de alinear propósito, responsabilidad y confianza.

Cinco conversaciones esenciales del líder

1. Dirección: Qué queremos lograr, por qué importa y cómo sabremos que avanzamos.
2. Expectativas: Qué responsabilidad corresponde a cada persona y qué autonomía posee.
3. Reconocimiento: Qué conducta concreta aportó valor y debe repetirse.
4. Aprendizaje: Qué funcionó, qué no y qué haremos de forma diferente.
5. Proyección: Qué siguiente reto permitirá desarrollar el potencial.

Autoevaluación del liderazgo

- Comunico prioridades comprensibles.
- Delego resultados, no solo tareas.
- Doy retroalimentación específica y a tiempo.
- Reconozco las aportaciones sin favoritismos.
- Permito plantear errores, dudas e ideas.
- Conecto el trabajo diario con un propósito mayor.

Una cultura de alto rendimiento no elimina la exigencia: combina exigencia clara con apoyo, aprendizaje y responsabilidad compartida.

4. Inteligencia emocional y ecología relacional

Los equipos no solo intercambian información. También intercambian estados emocionales, expectativas, interpretaciones y niveles de confianza. Gestionar esta dimensión reduce conflictos improductivos y mejora la calidad de las decisiones.

Protocolo para conversaciones difíciles

1. HECHO - Describe lo observado sin convertirlo en juicio personal.
2. IMPACTO - Explica cómo afecta al equipo, al cliente o al objetivo.
3. ESCUCHA - Pregunta por la perspectiva de la otra persona.
4. ACUERDO - Define una conducta concreta y verificable.
5. SEGUIMIENTO - Establece cuándo y cómo se revisará el acuerdo.

Mapa de relaciones

Relación o proceso	Qué funciona	Tensión principal	Acuerdo necesario

5. Cultura de innovación e intraemprendimiento

El intraemprendimiento aparece cuando las personas pueden detectar oportunidades, proponer mejoras y convertirlas en pruebas pequeñas. Para ello necesitan un marco claro: tiempo, criterio de decisión, recursos mínimos y permiso para aprender del resultado.

Canvas de una idea interna

Problema u oportunidad	¿Qué situación queremos mejorar?
Personas afectadas	¿Quién se beneficia y cómo?
Idea propuesta	¿Qué cambio concreto planteamos?
Valor esperado	¿Qué impacto tendría en resultados, clientes o equipo?
Prueba mínima	¿Qué podemos experimentar en 30 días?
Recursos	¿Qué tiempo, apoyo o presupuesto requiere?
Indicadores	¿Qué evidencia determinará si continuamos?

Principio de Siembra Talento: reconocer una idea no significa aprobarla automáticamente; significa escucharla, evaluarla con criterios transparentes y devolver una respuesta que mantenga viva la iniciativa.

6. Retención del talento

La retención no depende de una única medida. Se fortalece cuando la experiencia profesional ofrece coherencia entre expectativas, desarrollo, reconocimiento, relaciones, autonomía y posibilidades reales de crecimiento.

Señales que conviene observar

- Descenso sostenido de iniciativa o participación.
- Falta de conversaciones sobre desarrollo y futuro.
- Sobrecarga repetida de las mismas personas.
- Reconocimiento poco claro o percibido como injusto.
- Conflictos no resueltos que se normalizan.
- Personas con capacidades que no encuentran espacio para aplicarlas.

Plan de acción de 90 días

Periodo	Acción prioritaria	Responsable	Indicador
Días 1-30	Diagnóstico de capacidades, roles, motivadores y riesgos.		
Días 31-60	Conversaciones de desarrollo y selección de retos piloto.		
Días 61-90	Ejecución, seguimiento, reconocimiento y decisión de continuidad.		

Indicadores sugeridos

- Movilidad y promoción interna.
- Participación en propuestas de mejora.
- Avance de planes individuales de desarrollo.
- Calidad de la colaboración entre áreas.
- Rotación voluntaria y motivos de salida.
- Percepción de reconocimiento, autonomía y aprendizaje.

Siembra Talento: propuesta para empresas y equipos

Siembra Talento es un programa flexible y personalizado para identificar capacidades, impulsar el desarrollo profesional, fortalecer el liderazgo y crear una cultura en la que la innovación y el compromiso puedan crecer.

Puede desarrollarse mediante cursos, talleres, masterclass y procesos adaptados a las necesidades de la organización. El enfoque integra neurocoaching ejecutivo, inteligencia emocional, comunicación, liderazgo, roles de equipo y metodología experiencial.

Áreas de trabajo

- Diagnóstico del talento y roles profesionales.
- Desarrollo de potencial y planes de carrera.
- Liderazgo, comunicación y motivación.
- Relaciones profesionales y gestión emocional.
- Valores, cultura e intraemprendimiento.
- Compromiso, reconocimiento y retención del talento.

Sobre Marité Rodríguez

Marité Rodríguez es neurocoach ejecutiva de alto impacto, formadora, mentora y conferenciante. Es fundadora de TerCoaching Europa y creadora de la Metodología T.E.R.®, especializada en neurocoaching, neuroliderazgo, neurocomunicación, inteligencia emocional, desarrollo del talento y equipos.

Solicita información sobre el programa

Programa Siembra Talento - TerCoaching Europa

Web: tercoachingeuropa.com

Marca profesional: Marité Rodríguez - TerCoaching Europa

El objetivo no es llenar una organización de talento, sino crear las condiciones para que el talento que ya existe pueda verse, desarrollarse y contribuir.

Documento divulgativo y de trabajo. Su contenido no sustituye un diagnóstico organizacional individualizado.